

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA  
PIACENZA**

**Contratto collettivo integrativo decentrato ai sensi dell'art. 4 del CCNL  
22.01.2004**

In data 09 giugno 2005, presso la sede della Camera di Commercio di Piacenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di Parte Pubblica**, nelle persone di:

**Dott. Alessandro Saguatti**      Presidente della Delegazione trattante  
**Dott.ssa Ivana Nicolini**      Componente della Delegazione trattante

**R.S.U.**, nelle persone di:

**Maria Angela Dametti**  
**Mara Periti**  
**Giuseppina Schiavi**  
**Pier Giorgio Visentin**

**Organizzazioni Sindacali Territoriali**, nelle persone di:

**Claudio Malacalza**      **C.G.I.L./FP**  
**Ermanno Rizzi**      **U.I.L./F.P.L.**  
**Fausto Rosi**      **FPS/C.I.S.L.**

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, predisposto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 CCNL 22.01.2004 del Comparto Regioni Autonomie Locali, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 30.05.2005.

**CAMERA DI COMMERCIO DI PIACENZA**

*Alessandro Saguatti*  
.....  
*Ivana Nicolini*  
.....

**R.S.U.**  
*Maria Angela Dametti*  
.....  
*Mara Periti*  
.....  
*Giuseppina Schiavi*  
.....  
*Pier Giorgio Visentin*  
.....

**OO.SS. TERRITORIALI**

*FPS C.I.S.L.*  
.....  
*FP-CAN*  
.....  
*U.I.L./F.P.L.*  
.....

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
PIACENZA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ai sensi art. 4 CCNL 22.01.2004**

**INDICE**

- **premessa**
- **art. 1 - Validità e durata**
- **art. 2 - Servizi pubblici essenziali**
- **art. 3 - Relazioni, libertà e diritti sindacali**
- **art. 4 - Salute e sicurezza nel luogo di lavoro**
- **art. 5 - Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti**
- **art. 6 - Scelte strategiche e piano occupazionale**
- **art. 7 - Pari opportunità**
- **art. 8 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**
- **art. 9 - Attività formative**
- **art. 10 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**
- **art. 11 - Criteri relativi alla disciplina del lavoro straordinario**
- **art. 12 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie artt. 31 e 32 CCNL 22.01.2004**
- **art. 13 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale del personale**
- **art. 14 - Criteri generali della metodologia di valutazione per il sistema incentivante e criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 01.04.1999 e art. 37 CCNL 22.01.2004**
- **art. 15 - Compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g) e successive modifiche di cui all'art. 36 CCNL 22.01.2004**

*Handwritten signatures and initials:*  
up  
AS  
RW  
bi  
OP  
CA

## Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti accentuando l'importanza delle competenze, delle responsabilità e dell'orientamento ai risultati per rispondere meglio alle esigenze dell'Amministrazione pubblica e dell'utenza camerale. Infatti, con il preciso intento di addivenire alla stesura di un Contratto decentrato rispettoso dei principi ispiratori del Contratto Nazionale di lavoro e del suo reale significato per il raggiungimento di un'Amministrazione efficiente, si è ulteriormente aggiornato il sistema di valutazione in essere, così da offrire all'Amministrazione stessa uno strumento significativo atto a far emergere i meriti, la professionalità e l'impegno individuale. Ciò senza perdere di vista l'obiettivo di un'applicazione del medesimo secondo i principi di imparzialità e, laddove possibile, oggettività che devono caratterizzare la fase valutativa.

In relazione a questa impostazione, l'Amministrazione auspica di poter consolidare un orientamento al risultato ed al miglioramento della qualità dei servizi attraverso un apporto individuale che sarà oggetto di valutazione ed apprezzamento, in rapporto alle mutate esigenze in cui le Camere di Commercio si trovano ad operare. Lo scopo perseguito dall'intesa è quello di definire principi e criteri tendenti ad offrire una decisa spinta motivazionale ai dipendenti ed a collegare i trattamenti economici "accessori" ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli qualitativi e quantitativi delle prestazioni nonché allo sviluppo delle competenze professionali ed alla progressiva responsabilizzazione ed autonomia del personale.

Il Contratto decentrato costituisce inoltre un utile strumento di gestione razionale delle competenze e delle risorse umane, valorizzando e riconoscendo le professionalità acquisite in coerenza con gli obiettivi dell'azione camerale.

Handwritten signatures and initials, including "AS" and "PK".

**Art. 1**  
**Validità e durata**

Il presente contratto si applica al personale dipendente dall'Amministrazione - esclusi i Dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (ove specificatamente indicato); gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione.

Qualora successivi rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali di comparto prevedano nuove decorrenze e nuovi istituti, le parti concordano di rivedere quanto previsto nel presente atto.

L'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale ai sensi dell'art. 5 comma 1 CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004.

Il contratto, qualora non ne sia data la disdetta da una delle parti, si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato.

**Art. 2**  
**Servizi pubblici essenziali**

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della L. 12.06.1990 n. 146 e successive modifiche e dell'art. 2 dell'Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia di funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali stipulato il 19.09.2002, i servizi pubblici essenziali sono i seguenti:

- a) rilascio certificati e visure del registro imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
- b) deposito bilanci e atti societari;
- c) certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce;
- d) certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- e) registrazione brevetti;
- f) erogazioni emolumenti retributivi, compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali nei casi previsti dall'art. 1 comma 1 n. 14 CCNL 1994/1997.

Le prestazioni dei punti a), b), c), d), f) sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

2. In attuazione degli artt. 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 1994/1997, valutati i servizi di cui sopra, vengono definiti i seguenti contingenti di personale tenuti all'erogazione delle prestazioni essenziali in caso di sciopero:

| Registro Imprese                     | Commercio Estero                     | ex UPICA                             | Personale/Ragioneria                 |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 2 unità di categoria C (o superiore) | 1 unità di categoria C (o superiore) | 1 unità di categoria C (o superiore) | 1 unità di categoria C (o superiore) |

per un totale complessivo di n. 5 unità.

3. I Dirigenti responsabili dei servizi suddetti, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti sopra definiti, esonerati dall'effettuazione dello sciopero e ne danno comunicazione alla RSU ed agli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

4. Il personale individuato ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione ove possibile, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione.
5. Nell'individuazione del personale esonerato verrà garantita la rotazione.
6. La prestazione dei dipendenti contingentati farà esclusivamente riferimento ai compiti previsti nel presente accordo; il personale non aderente allo sciopero e non contingentato espletterà le normali attività lavorative pertinenti alla propria mansione.
7. La RSU aziendale viene informata dai Dirigenti delle modalità ed operazioni relative ai punti 3, 4 e 5.
8. Le OO.SS. e/o la RSU danno comunicazione all'Amministrazione delle azioni di sciopero che coinvolgono i suddetti servizi con un preavviso non inferiore a dieci giorni e, in caso di revoca delle stesse, ne informano tempestivamente l'Amministrazione. Il termine di preavviso minimo non va applicato nei casi di astensione dal lavoro proclamata a difesa dell'ordine costituzionale o per protesta contro gravi eventi lesivi dell'incolumità o della sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 2, comma 7, della legge 146/90.

### Art. 3

#### Relazioni, libertà e diritti sindacali

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- ◆ la Delegazione trattante di Parte Pubblica è soggetto dotato di piena autonomia negoziale e potere decisionale. E' altresì interlocutore unico dei soggetti sindacali relativamente alle materie regolate dal presente contratto integrativo decentrato ed alle problematiche connesse;
- ◆ le delegazioni trattanti si riuniscono previo specifico ordine del giorno;
- ◆ le proposte, la documentazione e gli argomenti relativi alle materie oggetto di contrattazione e confronto devono essere presentati, di norma, almeno tre giorni prima della riunione di delegazione trattante in cui siano all'ordine del giorno;
- ◆ di ogni seduta verrà steso un verbale che riporterà una breve sintesi degli argomenti affrontati e le intese raggiunte e sottoscritte;
- ◆ qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nel rispetto dei limiti massimi consentiti, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo integrativo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione - con avviso scritto almeno tre giorni prima dell'effettuazione - la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi.

I lavoratori hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali nella sede in cui prestano la loro opera o in altra sede, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Il presente contratto verrà distribuito a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Tutte le attività sindacali devono essere svolte nel rispetto della normativa sui permessi sindacali.



#### Art. 4

#### Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Amministrazione assicura piena attuazione al D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, in particolare con l'impegno da parte dell'Amministrazione di garantire, con frequenza periodica, il continuo aggiornamento ed informazione del rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (R.L.S.) attraverso interventi di formazione.
2. Parimenti, l'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con l'R.L.S., le attività formative del personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi sul luogo di lavoro.
3. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta nel rispetto delle scadenze previste dalla normativa, in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. L'Amministrazione garantisce all'R.L.S. lo svolgimento delle funzioni previste dal D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare:
  - ◆ partecipazione alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi;
  - ◆ visione del rapporto di valutazione dei rischi;
  - ◆ consultazione sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
  - ◆ accesso ai luoghi di lavoro (il rappresentante avverte il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività);
  - ◆ possibilità di fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate ed i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
  - ◆ consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione e informazione in caso di interventi di ristrutturazione;
  - ◆ promozione dell'elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
  - ◆ presentazione proposte ai fini dell'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

#### Art. 5

#### Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti

1. Al verificarsi di innovazioni in materia di assetti organizzativi, tecnologiche o in ordine alla domanda di servizi sarà sempre perseguito il livello ottimale della qualità del lavoro, fornendo adeguato supporto tecnologico e formativo.
2. Le parti concordano che l'organizzazione del lavoro debba rispondere ai seguenti principi ed obiettivi:
  - ◆ l'efficienza e la produttività della gestione per il soddisfacimento dei bisogni delle imprese, dei consumatori e più in generale della collettività del territorio seguendone l'evoluzione nel tempo;
  - ◆ il collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi ai doveri di comunicazione interna ed esterna;
  - ◆ il principio della valorizzazione della partecipazione dei dipendenti alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate, nonché alla verifica del raggiungimento dei risultati;

*[Handwritten signatures and initials]*

- ◆ l'utilizzo di sistemi a tecnologia avanzata che consentano una disponibilità sempre maggiore delle informazioni necessarie ai centri decisionali ed agli utenti;
- ◆ l'accrescimento delle capacità professionali dei dipendenti.

#### **Art. 6**

#### **Scelte strategiche e piano occupazionale**

La dotazione organica dell'Ente, verificati gli effettivi fabbisogni di personale, viene approvata previa consultazione delle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6 del D.lvo 165/2001.

#### **Art. 7**

#### **Pari opportunità**

1. Le parti si impegnano a favorire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.
2. Le parti concorderanno misure operative per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento a:
  - a) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali ed in riferimento ai carichi familiari;
  - b) individuazione di iniziative di formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro e idonei a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
  - c) consegna ai dipendenti della "Dichiarazione di Principio, Codice di Condotta, Codice Disciplina" contro le molestie sessuali sul lavoro;
  - d) formazione dei Dirigenti e dei dipendenti per la diffusione della cultura relativa alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Presso l'Ente è costituita la Commissione Pari Opportunità ex art.19 CCNL 14.09.2000.

#### **Art. 8**

#### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

E' costituito presso l'Ente il comitato paritetico sul il fenomeno del "mobbing" al fine di attuare quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 22.01.2004

#### **Art. 9**

#### **Attività formative**

1. In sede di predisposizione del Bilancio preventivo, l'Amministrazione si impegna a destinare alla formazione una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale.  
 Gli importi destinati alla formazione e non spesi nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolati all'utilizzo, per le stesse finalità, nell'anno successivo.  
 Le parti si impegnano a contrattare, entro il mese di febbraio di ogni anno, i programmi formativi annuali e pluriennali, definendone le priorità.
2. L'attività formativa deve essere finalizzata a:
  - ◆ completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo assunti;
  - ◆ riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale;

- ◆ fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- ◆ favorire processi di rinnovamento dei servizi erogati e delle procedure e di integrazione tra le Unità organizzative.

L'Ente provvederà a svolgere, anche attraverso il coinvolgimento dei responsabili di area e di unità e, attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

L'attività formativa dovrà coinvolgere, in linea di massima, a rotazione tutto il personale e potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione vera e propria in relazione alle esigenze prospettate; se possibile, gli enti preposti alla formazione dovranno adottare il principio della verifica finale con certificazione del credito formativo acquisito, anche a garanzia del *curriculum* del dipendente.

I percorsi formativi obbligatori verranno svolti in orario di lavoro. L'Amministrazione può altresì riservarsi di valutare - sulla base della tipologia del corso rapportato agli obiettivi dell'Ente - la possibilità di organizzarli al di fuori dell'orario di servizio con volontaria adesione da parte del dipendente.

L'Amministrazione intende, tramite comunicazione ad altri Enti contigui per zona di appartenenza o tipologia, favorire la collaborazione finalizzata alla gestione associata dei percorsi formativi, onde ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

#### **Art. 10**

##### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate a garantire:

- a) la funzionalità dei servizi in rapporto all'utenza esterna ed all'organizzazione interna;
- b) la distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi settimanali;
- c) l'impegno giornaliero individuale non superiore, di norma, alle 10 ore ed il frazionamento della prestazione in non più di due periodi.
- d) una maggiore flessibilità rispetto al numero delle ore a credito riportabili al mese successivo in capo a ciascun dipendente.

Le parti si impegnano a ridiscutere l'orario di lavoro a fronte di una sensibile riduzione del numero dei dipendenti che usufruiscono del part-time.

L'articolazione dell'orario di servizio verrà stabilita con riferimento alle esigenze dei servizi e previa concertazione con le OO.SS.

#### **Art. 11**

##### **Criteri relativi alla disciplina del lavoro straordinario**

Le parti concordano sulla necessità di pervenire ad una riduzione dello straordinario, istituito da utilizzarsi esclusivamente in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

L'Ente si impegna a monitorare trimestralmente l'andamento del lavoro straordinario e a darne comunicazione alla parte sindacale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AS" and "D".



## Art. 12

### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie artt. 31 e 32 CCNL 22.01.04

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate negli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, secondo le finalità previste dall'art. 17 CCNL 01.04.99 modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.04, avverrà secondo i seguenti criteri:

1. la ripartizione delle risorse decentrate stabili, che residuano dopo le necessarie decurtazioni delle somme pagate per la parte di indennità di comparto gravante sul fondo, le progressioni economiche e le posizioni organizzative già attribuite, potrà essere destinata al finanziamento di:
  - ◆ ulteriori progressioni orizzontali all'interno delle categorie, tenuto conto della ri-acquisizione nella disponibilità delle risorse decentrate degli importi corrispondenti ai passaggi orizzontali del personale cessato dal servizio o riclassificato in categoria superiore per progressione verticale;
  - ◆ ulteriori posizioni organizzative che l'Ente intenderà istituire;
  
2. la ripartizione delle risorse decentrate variabili sarà effettuata relativamente ai seguenti istituti:
  - ◆ priorità alla corresponsione delle indennità stabilite nel contratto decentrato per tutto il periodo di validità dello stesso;
  - ◆ a seguire produttività collettiva ;
  - ◆ a seguire eventuali compensi per progetti e iniziative finanziate da terzi;
  - ◆ progetti speciali di cui all'art. 14 del presente contratto, nel limite di quanto previsto dall'art. 17 lett. h) del CCNL 01.04.1999.

Le risorse rese disponibili dall'Ente secondo la disciplina dell'art. 15 comma 1 lettera n) del CCNL 01.04.1999 devono essere destinate alla componente variabile collegata al risultato e alla valutazione della prestazione

Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento che verranno portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

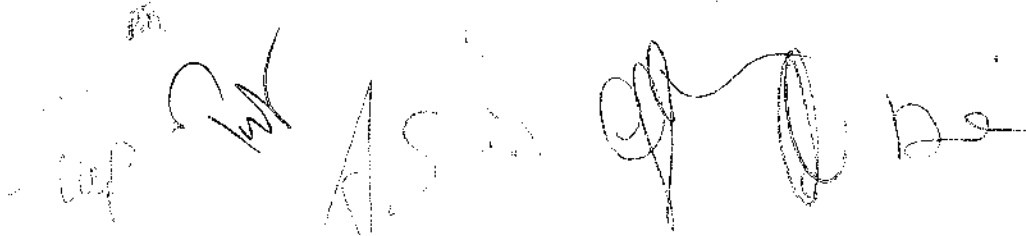
## Art. 13

### Criteri generali per la progressione economica orizzontale del personale

L'assegnazione ai dipendenti dei miglioramenti economici all'interno della categoria di appartenenza avviene attraverso procedure selettive basate su un sistema di valutazione del personale oggetto di concertazione tra le parti.

In sede di contrattazione annuale è definita l'entità massima di risorse da destinare alle progressioni orizzontali per l'anno di riferimento entro il cui limite vengono stabiliti i passaggi effettuabili nel rispetto della procedura selettiva individuata.

La valutazione sarà effettuata tramite schede, oggetto di informazione alle rappresentanze del personale, formate sulla base dei criteri generali contenuti nello schema di seguito riportato:



**CRITERI GENERALI**

| <b>Risultati</b>                                       |             |            |            |             |             |
|--|-------------|------------|------------|-------------|-------------|
|  | Categoria A | da B1 a B4 | da B4 a B7 | Categoria C | Categoria D |
| Peso Percentuale                                       | 5           | 10         | 10         | 10          | 25          |
| <b>Impegno e qualità della prestazione individuale</b> |             |            |            |             |             |
|  | Categoria A | da B1 a B4 | da B4 a B7 | Categoria C | Categoria D |
| Peso Percentuale                                       | 40          | 45         | 40         | 50          | 35          |
| <b>Arricchimento professionale</b>                     |             |            |            |             |             |
|  | Categoria A | da B1 a B4 | da B4 a B7 | Categoria C | Categoria D |
| Peso Percentuale                                       | 5           | 5          | 10         | 10          | 25          |
| <b>Esperienza</b>                                      |             |            |            |             |             |
|  | Categoria A | da B1 a B4 | da B4 a B7 | Categoria C | Categoria D |
| Peso Percentuale                                       | 50          | 40         | 40         | 30          | 15          |

**Art. 14**

**Criteria generali della metodologia di valutazione per il sistema incentivante e criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 01.04.99 e art. 37 CCNL 22.01.04**

Il sistema incentivante della Camera di Commercio di Piacenza è finalizzato a promuovere miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali sulla base di piani di attività coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente ed attraverso il controllo dei risultati raggiunti.

In tale ottica il sistema incentivante viene strutturato in modo da prevedere l'erogazione ai dipendenti di compensi correlati al merito, all'impegno partecipativo dei singoli ed ai risultati conseguiti.

L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) e lett. h), è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo

609  
 RAS - CRAND

dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La metodologia di valutazione, improntata alla selettività ed alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni, terrà conto dei risultati raggiunti in attuazione dei piani, programmi e progetti, nonché degli apporti individuali e/o di gruppo, valutando in particolar modo l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la creatività professionale, la partecipazione f attiva e propositiva, in coerenza con le tipologie di competenze definite nel sistema di classificazione adottato dall'Ente.

Il sistema incentivante si ispira ai seguenti criteri:

**equità** per cui la valutazione della prestazione individuale viene effettuata con criteri omogenei per ciascuna tipologia lavorativa;

**trasparenza** per cui i criteri in base ai quali viene effettuata la valutazione sono resi noti al dipendente in via preventiva e successivamente il dipendente può ottenere informazioni e chiarimenti in ordine alla valutazione ricevuta;

**capacità professionale** per cui la differenziazione retributiva deriva dalla differenziazione della qualità delle prestazioni rese dal dipendente.

All'inizio di ogni anno è elaborato dai Dirigenti un piano generale di attività per obiettivi o progetti congruenti con gli obiettivi strategici dell'Ente. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili, controllabili ed inerire la quantità, la qualità dei servizi o l'innovazione. Gli obiettivi sono sottoposti alla Giunta per la relativa approvazione in coerenza con la programmazione dell'Ente.

Tutte le Unità Organizzative concorrono alla ripartizione degli incentivi nel rispetto di un piano di lavoro che i responsabili delle medesime dovranno predisporre all'inizio di ogni anno e rendere noto a tutto il personale di norma entro il mese di febbraio.

Entro il mese di giugno è prevista una verifica dello stato di avanzamento del piano di lavoro da parte dei Dirigenti, che in tale attività, si possono avvalere dei responsabili delle strutture; eventuali scostamenti risultanti da tale analisi devono essere comunicati ai dipendenti coinvolti, affinché siano messi in condizione di conoscere gli elementi che potrebbero portare ad una valutazione finale non del tutto soddisfacente dell'apporto individuale e quindi di poter così adeguare il proprio lavoro all'obiettivo.

Di norma entro il mese di **marzo** dell'anno successivo, i Dirigenti portano a conoscenza del personale le valutazioni espresse sull'apporto individuale.

Il Nucleo di Valutazione provvederà a certificare il livello di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Al personale regionale trasferito ai sensi della L.R. 5/2001, il compenso per la produttività verrà erogato annualmente con le medesime scadenze e modalità previste per il personale camerale mentre il conguaglio previsto dall'art. 3, comma 4, della Legge sopra riportata sarà erogato nel mese successivo alla comunicazione degli importi da parte della Regione. Tale conguaglio sarà corrisposto fino a che sarà garantito il rimborso da parte della Regione.

### **Progetti speciali**

(art. 37, comma 5 CCNL 22.01.2004)

E' altresì possibile - per far fronte ad esigenze eccezionali - ricorrere a **progetti speciali**, congruenti con gli obiettivi programmati dagli Organi di governo dell'Ente, quantificabili, in termini economici, in sede di ripartizione annuale del Fondo di cui agli artt. 31 e 32 CCNL 22.01.2004. Tali progetti, non coincidenti con gli obiettivi già assegnati, devono rispondere ad esigenze di particolare interesse per l'Amministrazione ed essere

*Handwritten signatures and initials:*  
AS, [unclear], [unclear]

caratterizzati da innovatività, tassativamente effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e dovranno contenere:

- l'indicazione del personale coinvolto;
- la durata;
- le modalità attuative;
- l'importo necessario alla realizzazione del progetto;
- la proposta di ripartizione della somma disponibile.

I progetti, predisposti dai Dirigenti o ad essi sottoposti, saranno oggetto di informazione preventiva alle RSU. I progetti realizzati saranno liquidati dopo la presentazione di apposita relazione e la conseguente verifica dei risultati raggiunti. La partecipazione ai progetti è riservata esclusivamente al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno.

Il compenso sarà pari al doppio della tariffa oraria spettante per il lavoro straordinario.

#### Art. 15

#### Compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e) f) g) e successive modifiche di cui all'art. 36 CCNL 22.01.2004

Le parti concordano la corresponsione al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, delle seguenti indennità:

##### a) disagio

€ 31,00/giorno

per apertura della sede camerale, su richiesta dell'Amministrazione, il sabato, nei festivi e nelle ore serali in occasione di manifestazioni o riunioni legate ad attività NON ISTITUZIONALI dell'Ente. L'indennità è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario e/o riposo compensativo.

##### b) maneggio valori di cassa

€ 1,00/giorno

maneggio continuativo di importi pari o superiori a € 260,00 al giorno. Correlata all'effettiva presenza ed all'attestazione dirigenziale di effettivo svolgimento dell'attività.

##### c) rischio

€ 30,00/mese

utilizzo videoterminali, stampanti o fotocopiatrici per tre ore medie al giorno per 5 giorni alla settimana. L'indennità viene corrisposta se il dipendente presta nel mese almeno 5 giorni consecutivi di lavoro.

L'Ente mantiene detta indennità ai sensi dell'art. 37 comma 1 del CCNL 14.09.2000 al solo fine di "assicurare le condizioni di rischio già riconosciute in precedenza". L'Ente ha adempiuto a tutte le prescrizioni imposte dalla normativa vigente per limitare al minimo possibile i rischi connessi all'utilizzo del computer come risulta anche dal parere del Responsabile Sicurezza e prevenzione formulato in data 30.03.2005.

##### d) rischio autista

€ 30,00/mese

conduzione autoveicoli camerale. L'indennità è proporzionata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività e non è cumulabile con quella di cui alla precedente lettera C).

##### e) Indennità specifiche responsabilità (decorrenza dall'anno 2005)

in relazione all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D, non incaricato di posizioni organizzative, secondo il seguente dettaglio elaborato tenendo conto degli importi annui di riferimento dettati dal CCNL 22.01.04:



- Responsabili Unità Organizzative - Categoria D € 1.800,00  
- Responsabili Unità Operative - Categoria D € 1.200,00

Le responsabilità collegate a tale indennità sono riconosciute nel rispetto dell'articolo 7 del Regolamento di Organizzazione approvato dalla Giunta con delibera n. 263 del 19.12.2002.

Altre fattispecie potranno essere individuate dalle Parti nel corso di vigenza del presente contratto decentrato.

La predetta indennità è corrisposta in misura proporzionale al personale con rapporto di lavoro part-time ed è erogata fintanto che il dipendente è adibito alla posizione di responsabilità riconosciutagli; in caso di cessazione del rapporto di lavoro la liquidazione avviene per dodicesimi.

**f) Indennità specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. i** € 300,00/anno

Eventuali compiti di responsabilità affidati con atto formale del Segretario Generale alle figure professionali di categoria B, C, D previste dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004.

Tale indennità non è cumulabile con quella di cui alla precedente lettera e).

**g) Indennità specifica art. 4 comma 3 CCNL 16.07.1996** € 64,56/annue

Dipendenti categoria A e B - posizione economica di accesso B1

Le indennità di cui alle lettere a), b) e d) del presente articolo sono erogate anche al personale a tempo determinato, ove ne ricorrano le condizioni.

E' mantenuta l'indennità di disagio prevista per il personale trasferito dalla Regione che sarà corrisposta fino a quando sarà garantito all'Ente il rimborso da parte della Regione.

Per quanto attiene i Censimenti si prevede il principio della divisione in parte uguali delle somme agli appartenenti agli Organi censuari nonché ai coordinatori, fatti salvi il riproporzionamento in caso di durate diverse degli incarichi, e le normative o disposizioni Istat al riguardo.

#### Nota a verbale

Le OO.SS. CGIL, CISL, UIL auspicano che l'istituto delle specifiche responsabilità possa essere applicato anche ai dipendenti di categoria C e B.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'A.S.', 'R.V.', 'M.P.', and others, located at the bottom of the document.